

junio 2018

www.fmreview.org/es/economias

El segundo boceto del Pacto Mundial sobre los Refugiados propone la recopilación de datos demográficos y socioeconómicos —por ejemplo, sobre mercados, inversiones y competencias laborales— que, entre otros beneficios, ayudaría a promover el crecimiento económico inclusivo tanto para las comunidades de acogida como para los refugiados. Talent Catalog es un ejemplo de captación de datos que demuestra la amplitud de las competencias de los refugiados, que podrían satisfacer las necesidades de los empleadores y contribuir al crecimiento económico en cualquier región del mundo.

### Estados participantes

Los gobiernos desempeñan un papel fundamental en la creación de oportunidades económicas para los refugiados cualificados y en el reconocimiento de las cualificaciones, pero, hasta ahora, las vías de migración económica no se han pensado considerando las circunstancias de los refugiados. Es posible que esas zonas de conflicto de las que huyen los refugiados no tengan acceso a pruebas que avalen sus títulos o documentos de identificación, y que no puedan proporcionar historiales laborales tradicionales, referencias y evidencia de remuneraciones anuales. Reconociendo esta situación, el Gobierno de Canadá financia un proyecto piloto en Kenia para identificar los obstáculos de los refugiados para acceder a sus programas de migración cualificada. Tanto en Canadá como en Australia, mientras trabaja con una cantidad

cada vez mayor de empleadores para contratar a refugiados calificados, TBB continúa con su trabajo de consulta y promoción dirigido a ambos gobiernos sobre cómo los sistemas actuales de visado para personas cualificadas pueden considerar las circunstancias únicas de los refugiados cualificados. También está en conversaciones similares con otros tres estados.

Talent Beyond Boundaries ayuda a promover un marco eficaz —que pueden replicar otros organismos— para que los refugiados puedan reconstruir vidas independientes con protección y dignidad, al tiempo que contribuye a la economía mundial.

Leah Nichles [lnichles@talentbeyondboundaries.org](mailto:lnichles@talentbeyondboundaries.org)  
Directora de Promoción Internacional, Talent Beyond Boundaries

Sayre Nyce [snyce@talentbeyondboundaries.org](mailto:snyce@talentbeyondboundaries.org)  
Directora ejecutiva

Talent Beyond Boundaries  
[www.talentbeyondboundaries.org](http://www.talentbeyondboundaries.org)

1. Véase Talent Beyond Boundaries (Sept 2017) *Mapping Refugee Skills and Employability: Data and Analysis from the Talent Catalog*  
<http://bit.ly/TBB-Sept2017>

**“Atraer y retener el talento mundial es fundamental para el futuro digital de Canadá. Los refugiados definitivamente deben ser parte de esa fuente de talento”.**

(Sandra Saric, vicepresidenta de Innovación de Talento, Consejo de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, Canadá)

## Validar los títulos de los refugiados con estudios superiores

Katarina Mozetič

**Los certificados de títulos desempeñan un papel central en la integración al mercado laboral de los refugiados que poseen estudios superiores, pero validarlos plantea desafíos considerables. Suecia y Noruega introdujeron algunos adelantos positivos para abordar tales dificultades.**

Ya sea que se trate de médicos, maestros, ingenieros o especialistas en tecnologías de la información (TI), los refugiados con estudios superiores que entrevisté en Noruega, Suecia y Alemania entre 2016 y 2017 aspiraban a continuar trabajando en sus campos profesionales. Para ello, necesitan validar sus títulos obtenidos en el extranjero, pero el proceso de validación para ciertas ocupaciones es extremadamente largo, lo que impide que

algunos refugiados con educación superior vuelvan a ejercer sus profesiones durante años.

El reconocimiento de los títulos y los procesos de validación se diferencian notablemente entre los diversos grupos ocupacionales. La principal división se da entre las ocupaciones reguladas por la ley (por ejemplo, los médicos y los maestros) y las que no están reguladas (como los ingenieros en TI). Para las personas que poseen ocupaciones

no reguladas, el proceso de validación de sus títulos suele ser sencillo y breve.

En cambio, la experiencia de quienes tienen ocupaciones reguladas legalmente es muy diferente. Para poder continuar trabajando como, por ejemplo, médicos y maestros, los profesionales extranjeros deben obtener licencias nacionales, por lo general deben demostrar sus competencias lingüísticas en el idioma del país de destino, aprobar un examen, asistir a cursos complementarios y (a menudo) someterse a un período de capacitación práctica.

Todos los médicos y maestros que participaron en mi proyecto de investigación y que iniciaron estos procesos de concesión de licencias en Noruega, Suecia y Alemania describieron numerosas dificultades. Algunos de ellos consideraron que los exámenes de conocimiento y la capacitación complementaria requeridas ignoraban su experiencia y conocimientos previos, y algunos médicos especialistas se mostraban escépticos y dudaban que la licencia del país de destino igualara el nivel profesional que habían alcanzado en su país de origen. La mayoría de los participantes en la investigación criticaron la extensa duración de los procesos de concesión de licencias.

En Suecia, por ejemplo, los docentes extranjeros requieren alrededor de cinco a ocho años para obtener una licencia sueca de enseñanza. Para permitir a los migrantes acceder más rápido al mercado laboral, el Servicio Público de Empleo de Suecia, dirigido por el Gobierno sueco y en colaboración con socios industriales, estableció una serie de programas acelerados<sup>1</sup>.

Los primeros programas dirigidos a las ocupaciones que experimentan escasez de mano de obra comenzaron en el año 2015 y en la actualidad están disponibles para migrantes chefs, trabajadores sociales y personas en ocupaciones reguladas, como los docentes. Los participantes de estos programas realizan un proceso de validación de sus títulos, cursos de sueco específicos a su ocupación, prácticas y cursos teóricos complementarios. Los participantes llevan a cabo estas actividades de manera simultánea, lo que reduce el tiempo que les lleva obtener la licencia nacional. Asimismo, el programa ofrece a los participantes un marco institucional que describe los pasos que deben seguir para alcanzar su objetivo, además de brindarles orientación durante el proceso.

Uno de estos programas acelerados es el destinado a docentes extranjeros en Malmö,

Suecia, que dura 26 semanas. Consiste en cursos de pedagogía y sobre el sistema escolar sueco que se imparten tanto en sueco como en árabe (ya que se prevé que la mayoría de los participantes sean de habla árabe), unas prácticas en una de las escuelas locales y un curso de sueco adaptado para maestros. La experiencia laboral práctica permite que la persona mejore sus competencias lingüísticas en el idioma sueco y establezca los contactos profesionales necesarios para una futura búsqueda de empleo. Por otra parte, la decisión acerca de si una persona debe realizar un programa de capacitación complementaria para maestros extranjeros para obtener su licencia de enseñanza —una decisión que debe tomar la Dirección Nacional de Educación de Suecia a partir de una solicitud para validar sus títulos— se puede reevaluar según el modo en que esa persona se desempeñe en el programa acelerado.

### La posesión física de los certificados

Para poder validar sus títulos, los refugiados con educación superior deben poseer físicamente sus certificados de títulos. Sin embargo, muchos de los encuestados relataron cómo perdieron parte o la totalidad de sus certificados en los escombros de sus viviendas bombardeadas o en sus viajes. Obtener nuevos certificados de las instituciones educativas donde estudiaron a menudo era un obstáculo prácticamente insuperable: las instituciones estatales se negaban, no estaban dispuestas a emitir certificados educativos a personas en el extranjero o tenía impedimentos legales para hacerlo.

Para abordar este problema, y para cumplir con los requisitos del Convenio sobre Reconocimiento de Cualificaciones relativas a la Educación Superior en la Región Europea, la Agencia Noruega para la Garantía de la Calidad en Educación (NOKUT) elaboró un Procedimiento de reconocimiento para personas sin documentación verificable (también conocido como procedimiento UVD)<sup>2</sup>. El procedimiento UVD está orientado a personas con educación superior extranjera para quienes el procedimiento general de reconocimiento no es apropiado, ya sea por la pérdida de su documentación educativa o de identidad, o porque ésta es insuficiente o no se puede verificar. Por lo tanto, está dirigido principalmente a refugiados y personas que se encuentran en una situación similar a la de los refugiados. El procedimiento UVD incluye

junio 2018

[www.fmreview.org/es/economias](http://www.fmreview.org/es/economias)

la participación de uno o dos empleados de la NOKUT con conocimiento sobre el sistema educativo en el país de origen del solicitante y dos expertos externos con experiencia en asignaturas específicas. La formación académica de los solicitantes se verifica por medio de un cuestionario, una entrevista y tareas tanto orales como escritas relacionadas con el área de especialidad de los solicitantes.

Si bien Noruega es el único país europeo que aplica el procedimiento UVD, algunos otros, como Suecia, emplean procedimientos similares.

Debido a la cantidad cada vez mayor de refugiados, el hecho de que el procedimiento UVD se caracteriza por consumir mucho tiempo y recursos y de que un gran grupo de refugiados no cumpla con los requisitos de evaluación determinados por el procedimiento UVD, la NOKUT, junto con el Centro Nacional de Información sobre Reconocimiento Académico del Reino Unido, estableció un procedimiento de evaluación

más rápido y más asequible para quienes no posean documentación verificable. La nueva Evaluación de títulos para los refugiados<sup>3</sup> combina una evaluación de la documentación disponible y una entrevista estructurada que un oficial de casos experimentado de la NOKUT realiza con el solicitante.

Los intentos descritos aquí son ejemplos de avances positivos destinados a abordar las dificultades del reconocimiento de títulos. Aún queda por ver cómo evolucionarán estos programas y cómo se pueden aplicar en otras regiones.

**Katarina Mozetič** [katarina.mozetic@sosgeo.uio.no](mailto:katarina.mozetic@sosgeo.uio.no)  
Doctoranda e investigadora adjunta, Departamento de Sociología y Geografía Humana, Universidad de Oslo  
[www.sv.uio.no/iss/english/people/aca/katarmoi/index.html](http://www.sv.uio.no/iss/english/people/aca/katarmoi/index.html)

1. <http://bit.ly/SwedishGovt-fasttrack>
2. <http://bit.ly/NOKUT-UVD-procedure>
3. <http://bit.ly/NOKUT-QualPassport-2016>

## Los medios de vida de los refugiados: nuevos agentes, nuevos modelos

Ziad Ayoubi y Regina Saavedra

**La comunidad internacional hace cada vez más hincapié en la necesidad de cerrar la brecha entre la ayuda humanitaria y la ayuda al desarrollo. Pero, ¿qué significa esto sobre el terreno en lo que respecta a los medios de vida de los refugiados y a su inclusión económica?**

Además de una vivienda, agua, alimentos y acceso a la educación, los refugiados (como todo el mundo) necesitan un empleo productivo. Generar ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y mantener a su familia es esencial para la dignidad humana y es un derecho recogido por la Declaración Universal de Derechos Humanos. Y cada vez hay más pruebas de que los refugiados pueden contribuir al desarrollo económico de los países de acogida si se les permite participar. El capital humano de los refugiados (aptitudes y experiencia) puede aportar nuevos productos y servicios al mercado local, mientras que el capital financiero —como las remesas y la ayuda internacional— puede estimular las economías. Sin embargo, en la mayoría de los países los refugiados siguen sin tener derecho a trabajar.

En cuanto a los países de acogida, **los Gobiernos deberían empezar por reconocer**

que un marco jurídico que permita la inclusión económica de los refugiados puede generar beneficios para estos países y, en segundo lugar, que es preferible otorgar a los refugiados derechos laborales lo antes posible para no impedir o retrasar su potencial contribución a la economía. Los derechos laborales restrictivos fomentan las actividades económicas no estructuradas y privan a los países de acogida de una población económicamente activa que de otro modo pagaría impuestos y consumiría, produciría y vendería bienes y servicios. No es deseable ni lógico posponer los derechos laborales hasta que los refugiados se integren legalmente (por ejemplo, a través de la naturalización), algo que puede llevar mucho tiempo: las personas seguirán trabajando, pero quedarán excluidas de las oportunidades laborales formales y decentes. Las buenas prácticas (en Noruega, Suecia, Dinamarca y Alemania entre otros países) muestran